

# 岗位经验萃取与课程设计开发迭代

## 1.1. 培训对象

---

业务骨干、项目负责人、内容专家及管理层、兼职培训师

## 1.2. 课程背景

---

既能萃取经验，又能设计课程，才是该学的开发技术

### 一、关于岗位经验萃取

问题一，组织经验的流失：老员工离职，他所有的经验就都带走了，企业最宝贵的知识资产没有保留下来。

问题二，人才成长速度慢：每个岗位的工作任务都有一定的技术要点，如果没有可供参考学习的“技术宝典”，新手就需要自己从头摸索，无形中延缓了成长的速度。

问题三，经验传递缺乏有效的方式：传统的经验分享方式，效率偏低，无法及时、有效地传递专家的岗位经验。

问题四，专家没有成就感：专家空有一身本领，却没有机会发挥自身的专业影响力。

问题五，经验萃取缺少方法：专家的特点是“手中有，口中无”，做事情非常专业，但是把经验提取复制给他人却很难。

问题六，专家可用时间少：专家往往都是岗位核心人员，工作繁忙，传统分享、授课的方式很难约到他们的时间，如果能写成案例，则可以一劳永逸，大大节约后期专家用于经验传递的时间。

### 二、关于课程开发

问题一，是不是所有的内容都适合开发成课？怎么锁定有价值的课题？

问题二，如何避免“教科书式”的课程结构？搭建结构都需要哪些流程？它的设计逻辑是什么？怎么突出实用实效实战？

问题三，“急功近利”？还是全面概括？企业培训往往“急功近利”，这是最大的优点，与所谓素质教育、能力为中心的职业培训相比较而言，企业培训对象要解决的永远是“哪痛医哪”。如何将“急功近利”的理念植入课程设计中，确保企业将经验有效传承，让内训师价值最大化。

## 1.3. 课程收益

---



## 1.7.课程大纲

# 项目安排示范 (3 天)

日期	时间	内容安排		输出
第一天	上午	课程导入	<ul style="list-style-type: none"> <li>课程该如何设计</li> </ul>	课程定向表
		对症下药， 聚焦问题显逻辑	<ul style="list-style-type: none"> <li>聚焦问题，三级筛选</li> <li>拨云见日，梳理目标</li> <li>课程命名，突出亮点</li> </ul>	
		课程结构搭建	<ul style="list-style-type: none"> <li>四步曲</li> </ul>	
	下午	教学教法设计	<ul style="list-style-type: none"> <li>明确教学策略</li> <li>设计教学方法</li> </ul>	教学设计引导表
现场 1 对 1 辅导：根据学员的选题方向，由老师现场进行课程定向、结构搭建、教学设计的针对性辅导。				
第二天	上午	识矿	<ul style="list-style-type: none"> <li>认识经验萃取</li> <li>岗位经验萃取的双重价值</li> </ul>	热身小练习
		选矿 掌握萃取主题	<ul style="list-style-type: none"> <li>锁定主题</li> </ul>	经验萃取表
		找矿 工作任务及重点内容设计	<ul style="list-style-type: none"> <li>重现情景</li> <li>追溯细节</li> </ul>	
	下午	炼矿 工具方法形成	<ul style="list-style-type: none"> <li>提炼方法</li> <li>量化成果</li> </ul>	
现场 1 对 1 辅导：根据学员的选题方向，由老师现场进行课程定向、结构搭建、教学设计的针对性辅导。				
第三天	上午	教学目标迭代	现场升级迭代	
		教学结构迭代		
	下午	教学内容迭代		
		教学材料制作与评审	<ul style="list-style-type: none"> <li>课程大纲、PPT 课件、讲师手册等</li> </ul>	课程包制作
行动学习工作坊				
后续跟进		<ul style="list-style-type: none"> <li>根据企业要求和情况</li> </ul>		

### 第一天：课程开发

## 第一章：编：对症下药，聚焦问题显逻辑

### 一、 聚焦问题，需求分析

1. 一级筛选：“三字经”定方向
2. 二级筛选：“五行法”量价值
3. 三级筛选：“四象限”锁课题

### 二、 拨云见日，树立目标

1. 三个模型配置教学目标
  - 云梯模型：配置掌握程度
  - 灯塔模型：配置内容要点
  - 天平模型：配置教学时长

### 三、 课程命名，凸现亮点

1. 课程命名的三要素
2. “四三”定律：完成课程命名

工具表：课程定向表

讨论：给 XX 设计一系列课程，怎么设计更加合理？

案例分析：从 PPT 实操得到的启示/哪些参考更加适合做恋爱秘籍？

一个广告标语传递的课程价值

练习+评审：**聚焦问题，进一步萃取课题**

1. 参训学员根据自身需求，给出聚焦萃取课题
2. 选题应该为本企业的典型、高频、重要的开发课程场景

**备注：**每小组成员均有各自选题，同时每小组推选一个公共选题供课堂教学分析

## 第二章：三段开发，结构清晰来萃取

### 四、 课程结构搭建“四步曲”

1. 明确课程内容“三环模型”
2. “三段式”课程开发标准模版
3. 内容归纳提炼
  - 1) 搭建课程框架的逻辑方法
    - 四大雷区：课程败笔设计
    - 七个模型：关系结构典型设计
    - 一张表格：补充细化内容
    - 八仙过海：包装内容好记易用

#### 4. 模块逐步细化

- 两个模型：课程建构模块细分

工具表：课程结构介绍图

练习：“开发课程”结构和内容设计

1. 完成案例开发
2. 完成每组“开发课程”课程框架搭建、生成内容课件

#### 第三章：导：教学策略，精选教法为引导

#### 五、设计教学方法，使教学过程牵引化

1. 引导教学的“三剑客”模型

2. 三步骤设计课程过程

第一步：激活旧知，发现意义

- 激活旧知的四大常用方法

第二步：展示新知，形成概念

- 展示新知的两大核心方法

第三步：巩固新知，融会贯通

- 巩固新知的六种常见方法
- 学习效率的检验标准

#### 六、激发学习兴趣

1. 建立讲师与学员联系

2. 建立学员和学习内容联系

启发案例：一场演说带出的启示

工具：导入课程训练引导图

#### 七、指导学习行为

1. 四种活动：激活已有经验

1) 案例分析法

2) 角色扮演法

3) 技能演练法

4) 活动游戏法

2. 有效提问

研讨：你的提问是有效提问吗？

测试：你的提问水平在第几层？

- 提问引导的三大使用场景

- 提问引导的三种常见种类
- 提问引导的两个经典模型

启发案例：英语学习怎样效率更高？

一个土豆引发的思考

工具：教学设计引导图

## 八、促进学习转化

1. 课堂练习中常见的六种形式
2. 课堂常见 9 种结尾法
3. 授课结尾全结构
4. 推动课后转化常用的四个方法

案例：各种教学方法视频、文字案例讲解

工具：教学设计指引图结尾

练习+评审：

1. 讲师辅导各组学员
2. 完成每个“开发课程”教学教法设计

## 第二天：岗位经验萃取

### 第一章：识矿：课程导入

#### 1. 认识经验萃取

- 何为经验？
- 经验萃取的本质
- 培训的三大变化
- 萃取解决企业的六大痛点问题

#### 2. 岗位经验萃取的双重价值

- 对于个人：“大卫·库伯—经验学习圈”的两大启示
- 对于组织：野中郁次郎—SECI 模型的两大启示

练习：根据企业性质，热身小课题设计

### 第二章：选矿：掌握萃取主题

#### 五、 锁定主题

2. 锁定要萃取的岗位类别
  - 明确核心岗位
  - 清晰岗位类别

### 3. 列出该岗位的任务清单

- 工作任务分析
- 细化工作任务清单

### 4. 锁定典型工作任务

- 明确什么是典型任务
- 典型任务团队确认
- 锁定痛点和难点任务
- 锁定重要和绩效任务

### 4. 明确萃取目标

### 5. 分析受益对象

练习+评审：**聚焦问题，进一步萃取课题**

1. 受训学员根据自身需求，给出聚焦萃取主题
2. 选题应该为本企业的典型、高频、重要的场景

## 第三章：找矿：岗位经验萃取

### 六、 经验萃取四步法

#### 找矿之 1.2

#### 1. 重现情境——让内容更凸显

- 梳理关键流程：每个典型任务
- 还原典型情境：每个流程步骤下
- 聚焦关键问题：从情境中找到问题与挑战
- 明确关键方法：找到面对问题的方法论
- 审查知识有效性：客观评价方法论有有效性，排除个人因素

#### 2. 追溯细节——让内容更有效

- 四个放大镜：细化专家经验
- 挖掘经验的核心在于：通过有效提问引导专家输出内容
- 有效提问清单

#### 练矿之 3.4

#### 3. 提炼方法——让内容更好记

##### 1) 透过现象看本质

##### 2) 提炼方法的四大关键

- 一简：提炼关键词
- 筛选关键内容信息

- 简化提炼关键词
- 二清：结构化内容
  - 梳理内容之间逻辑关系
  - 选取合适框架展示内容（七个模型）
- 三视：视觉化呈现
  - 左脑理性、右脑感性
  - 逻辑化形成，图表化表达（六张图纸）
- 四诀：口诀话表达
  - 简单更接近真理
  - 口诀化表达方法（八仙过海）

#### 4. 量化成果——让内容可转化

- 让教学内容可落地的配套工具“三把刀”

案例分析：如何传授做菜经验？

为什么你还是学不会高手的方法？

站在学习者角度思考经验落地

工具表：经验萃取表

练习：[岗位萃取](#)

1. 讲师辅导各组学员
2. 完成经验萃取表，挖掘经验显性化

### 第四章：融会贯通——“萃取课程”呈现和评审

#### 三、实战演练

1. 各组登台展示萃取设计成果
2. 学员按照指定方式完成演练

### 第三天：课程迭代工作坊

#### 第一章：教学目标迭代

1. 基于三个模型配置教学目标：掌握程度、内容要点、教学时长
2. 课程命名改进建议
3. 活动：现场基于教学目标迭代课程结构设计迭代

#### 第二章：教学结构迭代

1. 复盘原课程教学结构，现场点评
2. 基于教学目标选择教学结构

3. 常用教学结构分析优劣及改进建议
4. 活动：现场基于教学目标迭代课程结构设计迭代

### **第三章：教学内容迭代**

1. 经验萃取迭代（主要针对第二天课程成果的升级迭代）
2. 基于“三剑客”模型的教学活动设计
3. 基于“三纬六步”的课程设计流程
4. 基于案例开发方法论的案例撰写
5. 活动：现场基于教学效果的内容开发及教学设计迭代

### **第四章：教学材料制作与评审**

1. 课程开发教学包
  - 1) 课程大纲
  - 2) PPT 课件（重点）
  - 3) 讲师手册（重点）
  - 4) 工具包
  - 5) 学员手册

### **第五章：成果展示与评审**

1. 全员参与，展示评审